

**Тульская область**  
**Муниципальное образование Ясногорский район**  
**Администрация муниципального образования Ясногорский район**

**Постановление**

**от 16 декабря 2020 № 1152**

**Об утверждении Положения об  
условиях оплаты труда работников муниципальных  
учреждений культуры муниципального образования  
Ясногорский район**

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании статьи 33 Устава муниципального образования Ясногорский район администрация муниципального образования Ясногорский район ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Ясногорский район (приложение).

2. Признать утратившими силу:

    постановление администрации муниципального образования Ясногорский район от 5.05.2011 №790 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Ясногорского района»;

    постановление администрации муниципального образования Ясногорский район от 05.10.2020 года № 866 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Ясногорский район от 5.05.2011 №790 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Ясногорского района».

3. Обнародовать настоящее постановление путем размещения на официальном сайте муниципального образования Ясногорский район в сети Интернет.

4. Постановление вступает в силу со дня обнародования и распространяется на правоотношения возникшие 01 января 2021 года.

**Глава администрации  
муниципального образования  
Ясногорский район**

**В.В. Мухин**

Приложение  
к постановлению администрации  
муниципального образования  
Ясногорский район  
от 16 декабря 2020 № 1152

**Положение  
об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений  
культуры муниципального образования Ясногорский район**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Ясногорский район (далее - Положение, работники, учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждений и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения, размеры должностных окладов, в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения, самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с органом исполнительной власти муниципального образования Ясногорский район, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (далее - локальный акт учреждения, учредитель).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей..

Оплата труда работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для государственных организаций (учреждений) Тульской области соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

Фонд оплаты труда работников бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета муниципального образования Ясногорский район, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенных учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников казенных учреждений.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

<b>Должности</b>	<b>Размер должностного оклада (оклада), руб.</b>
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	6807
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	9252
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	10633
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	12122

Должностные оклады (оклады) заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

К окладам работников культуры образовательных организаций муниципального образования Ясногорский район устанавливается повышающий корректирующий коэффициент в размере 1,3, образующий новый оклад.

Размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, искусства и кинематографии, не отнесенных к ПКГ, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

<b>Должности, не отнесенные к ПКГ</b>	<b>Размер должностного оклада</b>
---------------------------------------	-----------------------------------

	<b>(оклада), руб.</b>
Хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, редактор электронных баз данных музея, специалист по учету музейных предметов	10633

2. Размеры должностных окладов (окладов) работников, занятых в сфере культуры (кроме работников культуры, искусства и кинематографии), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ "Должности научных работников и руководителей структурных подразделений", утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок":

<b>ПКГ "Должности научных работников и руководителей структурных подразделений" по уровням</b>		<b>Размер должностного оклада (оклада), руб.</b>
Научные работники		
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	9635
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	13401
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	15539
Руководители структурных подразделений		
4 квалификационный уровень	Ученый секретарь	16968

3. Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

<b>Должности по уровням</b>	<b>Размер должностного оклада (оклада), руб.</b>
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	6597
2 квалификационный уровень	6925
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	9252
2 квалификационный уровень	9715

3 квалификационный уровень	10178
4 квалификационный уровень	11103
5 квалификационный уровень	12027
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	10527
2 квалификационный уровень	11579
3 квалификационный уровень	12632
4 квалификационный уровень	13685
5 квалификационный уровень	14737
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	14737
2 квалификационный уровень	15020
3 квалификационный уровень	15620

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ:

Наименование должности	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Специалист по охране труда	10527
Специалист по закупкам	10527
Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	10527
Специалист по туризму	10527
Системный администратор	10527

4. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены к квалификационным уровням ПКГ общепромышленных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих":

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	5858
2 квалификационный уровень	6128
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	7141
2 квалификационный уровень	7475

3 квалификационный уровень	8121
4 квалификационный уровень	8970

4 квалификационный уровень устанавливается рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Перечень рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы устанавливается локальным актом учреждения.

5. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающие коэффициенты.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в пунктах 6-9 настоящего раздела Положения.

6. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

от 1 года до 5 лет включительно - 0,10;

свыше 5 до 10 лет включительно - 0,15;

свыше 10 лет - 0,2.

Назначение и порядок выплаты повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, осуществляются в соответствии с локальным актом учреждения, принятым по согласованию с представительным органом работников и согласованным с учредителем.

7. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) устанавливается работникам учреждений (структурных подразделений) культуры, расположенных в сельской местности, в размере 0,25.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и к должностному окладу (окладу) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

8. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику в размере до 3 с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения, принятым по согласованию с учредителем и представительным органом работников, а в

отношении руководителя - Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры Ясногорского района.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, а в отношении руководителя - главой администрации муниципального образования Ясногорский район.

Установление персонального повышающего коэффициента осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

9. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры, указанным в пункте 1 раздела 2 настоящего Положения, с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

при наличии третьей квалификационной категории - 0,05;

при наличии второй квалификационной категории - 0,1;

при наличии первой квалификационной категории - 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;

при наличии категории ведущей - 0,35.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается:

работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

10. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

11. Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

14. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

15. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до пяти размеров указанной

заработной платы.

16. К основному персоналу относятся:

- деятельность музеев и охраны исторических мест и зданий: ученый секретарь, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, главный хранитель фондов, художник- реставратор, организатор экскурсий, лектор (экскурсовод), инженер, архитектор, методист, библиотекарь;

17. Размер кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников не может превышать восьмикратного размера.

19. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

20. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

21. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается учредителем и включается в трудовой договор.

22. С учетом достигнутых результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения производится премирование руководителя учреждения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

23. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

#### **4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера**

24. В учреждениях устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

25. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и



(или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет четыре процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

26. Перечень должностей, исполнение обязанностей по которым предусматривает выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также конкретные размеры выплат устанавливаются локальным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не устанавливаются.

27. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

28. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

29. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время

Расчет должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

30. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

31. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

32. Порядок, размер, показатели эффективности и условия предоставления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются на основе локального акта учреждения, согласованного с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

33. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

34. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников учреждения при их награждении государственными наградами Российской Федерации,

ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявлении Благодарности Губернатора Тульской области, вручении Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области или выполнении особо важных и срочных работ.

Размер, порядок и условия выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников и согласованным с учредителем.

35. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;  
повышении уровня ответственности за порученный участок работы;  
соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;  
соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;  
качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

36. Премияльная выплата по итогам работы является ежемесячной выплатой и устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и работника.

Показатели эффективности деятельности работника, порядок и условия осуществления премияльной выплаты по итогам работы устанавливаются локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников и согласованным с учредителем.

37. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

38. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательного характера.

39. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

40. Работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за почетное звание Министерства культуры Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "Заслуженный" (кроме работников театрально-концертных учреждений) - 0,2;

при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - 0,25;

награжденных отраслевыми знаками - 0,1.

Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

41. Работникам (руководителям) учреждения оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи, с учетом обеспечения финансовыми средствами, принимает в отношении:

работников учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера - руководитель учреждения в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с учредителем, с учетом мнения представительного органом работников;

руководителя учреждения — учредитель в порядке, предусмотренном трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

Выплата материальной помощи работникам учреждения, заместителям руководителя, главного бухгалтера производится на основании письменного заявления работника с приложением соответствующих подтверждающих документов и оформляется приказом руководителя учреждения.

Выплата материальной помощи руководителям производится на основании письменного заявления руководителя с приложением соответствующих подтверждающих документов и оформляется распоряжением главы.

Материальная помощь направлена на оказание поддержки работников в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение:

при потере близких родственников (жена, муж, родители, дети);

при рождении ребенка;

в случае заболевания работника при стоимости лечения, осуществляемого на платной основе по направлению лечебно-профилактических учреждений (за исключением косметологического лечения и зубопротезирования), превышающей размер установленной заработной платы данного работника.

Документами, подтверждающими указанные ситуации, являются:

при потере близких родственников (жена, муж, родители, дети) — копия свидетельства о смерти;

при рождении ребенка — копия свидетельства о рождении;

в случае заболевания работника — справка о стоимости лечения, выданная лечебным учреждением, в котором работник проходил лечение.